

# ユニオン・ショップ協定の法的意義

## Legal Meaning of Union-Shop Agreement

野 川 忍

### 序 本稿の課題

労働組合は、個々の使用者と労働者との労働条件交渉が本質的に不均衡であることに鑑みて、労働者側の交渉力の回復をはかり、ひいては労使間の交渉を合理的で適正なものとするための不可欠の組織として発展してきた。19世紀に英国を皮切りに先進各国で労働組合の結成と活動、特に団体交渉と労働協約による労使合意システムを法によって導入する方向が拡大し、現在では労働組合と使用者とのいわゆる労使自治は世界標準の基本的仕組みとして定着している。ところでこの仕組みを運用するに当たっては、労働組合が一定の組織力を持っていなければならない。そのために、労働組合は使用者との間で、雇用と労働組合所属とを一致させる「組織強制」というルールを導入する協定を結ぶようになった。この組織強制は具体的内容によって類型化され、やがて「クローズド・ショップ」、「ユニオン・ショップ」、「エージェンシー・ショップ」など「ショップ制」のパターンとして普及していく<sup>(1)</sup>。

これらのショップ制は、しかしながら一般的な法原理との間で齟齬をはらん

---

(1) ただ、日本では第二次大戦後しばらくユニオンショップとクローズドショップとの区別があいまいで、裁判例においても混乱した使用がなされていた（盛誠吾「ユニオン・ショップ協定論」（『戦後労働法学説史』、1996年）（以下、「盛・学説史」）254頁以下参照。

でいる。たとえば労働組合員しか雇用しないことを使用者が約束する「クローズド・ショップ」は労働市場における取引の自由を完封するに等しい。また、雇用されれば当該労働組合に所属し、当該労働組合から離脱したら雇用も終了する、という仕組みを意味する「ユニオン・ショップ」も、労働者の自主的な組合所属の意思と職業選択の自由を著しく侵害する恐れがあろう。

こうして、ショップ制は各国において制限されるようになった。現在では、多くの先進諸国が、クローズド・ショップもユニオン・ショップも認めないか、少なくとも厳しい条件付きでしか認めていない<sup>(2)</sup>。

ところが日本では、企業別組合という日本独自の労働組合形態を踏まえたユニオン・ショップ制が広く普及し<sup>(3)</sup>、学説・判例も後述するように揺らぎを見せつつも基本的にはこれを適法とみなしている<sup>(4)</sup>。しかし、この傾向は、日本の労働組合の実態をオーソライズする意図や、憲法28条に定められた団結権に関するあまり説得的ではない理解にその淵源の一端を有していること、日本の労使関係の実態に照らせば機能的であることなど必ずしも積極的に支持され得ないような根拠に基いており、今後も維持されるべきであるか否かは明確ではないと言える。以下では、日本におけるユニオン・ショップ制の法的意義を、具体的課題を検証しつつ明らかにし、今後の在り方を示したい<sup>(5)</sup>。

(2) 諸外国の状況については、花見忠「ショップ制」(労働法大系1巻, 1963年)175頁以下、西谷敏「労働法における個人と集団」(以下、「西谷・個人と集団」)114頁以下、渡辺章「労働法講義 下」(2011年)(以下、「渡辺」)54頁以下等参照。

(3) 厚生労働省「平成23年労働協約等実態調査」によれば、平成23年段階で調査対象組合の60%以上がユニオン・ショップ協定を締結している。

(4) 菅野和夫「労働法 第十版」(2012年)(以下、「菅野」)607頁以下、中窪=野田「労働法の世界 第10版」(2013年)(以下、「世界」)161頁、「新基本法コンメンタール 労働組合法」(2011年)(以下、「コメ労組法」)46頁(島田陽一)等。

(5) ユニオン・ショップ協定の法的意義及び効力に関する基本文献としては、東京大学労働法研究会「注釈労組法(上)」(以下、「東大注釈労組法」)177頁以下、盛・学説史、文献研究労働法学奥山明良「ユニオン・ショップ協定の法理」(「文献研究労働法学」1978年138頁以下)(以下、「文献研究」)、前掲注(2)西谷「個人と集団」113頁以下、渡辺53頁以下参照。

## 1. 労働組合の組織強制とユニオン・ショップ協定<sup>(6)</sup>の機能

### (1) 組織強制の構造と手法

労働組合が結成されると、その団結力を高め、また維持するために、単に労働者に対する組合加入の呼びかけや勧誘などの行動のみならず、交渉相手である使用者との合意により労働者の組合への加入を強制する仕組みが模索されるようになる。これにつき、労働協約の拡張適用が広範に認められる仕組みを有する国々では特に別段の対応は見られないが、職場での団体交渉を基軸として労働条件の向上や労使関係の確立を実現することが想定されている法制度を選択している米国や日本のような国では、労働組合への加入を直接・間接に強制する制度を設けることで対応しようとする傾向が強い。もちろん、一般的に労働者全体に対して労働組合への加入を義務付けるような仕組みを設けることは不可能なので、労働組合が置かれ、活動している場としての会社・企業において、当該会社等への所属と労働組合への加入とをリンクさせる方式をとることが一般化した。具体的には、会社・企業と労働組合とが協定を締結し、当該会社・企業との間に労働契約を締結する労働者は協定締結労組の組合員でなければならないこと（クローズド・ショップ）、もしくは労働契約締結に伴って協定締結労組に加入することを義務付けること（ユニオン・ショップ）を内容とする規定を設けることとなる<sup>(7)</sup>。ユニオン・ショップの場合は、脱退や除名などにより締結協定労組から離脱した労働者に対する使用者の解雇義務が定められることが通常であり<sup>(8)</sup>、いわゆる「ユ・シ解雇」（ユ・シ協定に定められた

---

(6) 以下、「ユ・シ協定」。

(7) 何ら組織強制を行わず、労働契約の締結と労組への加入とを互いにリンクさせない方式をオープン・ショップという。

(8) ただし、日本では必ずしもこの義務は徹底されておらず、ユ・シ協定が広まった第二次大戦直後から、「原則として解雇する」「解雇することができる」などのいわゆる「尻抜けユニオン」が一般化してきた（戦後の詳細に関しては東大社会科学研究所「資料戦後労働協約の分析——ショップ制条項及び採用解雇に対する組合参加条項」（学会誌労働法2号、1952年）151頁以下）。

解雇義務の履行としての解雇)の効力という法的課題を生ぜしめることとなる。

このような組織強制の制度は、諸外国においてはごく制限的にしか認められないのが通常である。たとえばアメリカでは、組合員として認められたもののみを雇入れと雇用継続の要件とするクローズド・ショップや、雇入れ後一定の期間内に労働組合に加入することと組合員の地位を維持することを雇用維持の条件にするユニオン・ショップ、さらには組合費の納入によって組合加入を免除するエージェンシー・ショップなどの制度が労働協約に記載されることが一般的であり、1935年の全国労働関係法(ワグナー法)も基本的にこのようなショップ制を容認する規定を設けていた(8条3項但書)が、1947年のタフト・ハートレー法でクローズド・ショップ制が禁止され、限定的なユニオン・ショップ制のみが認められるに至って、ショップ制はその機能をほとんど果たさなくなった<sup>(9)</sup>。

また英国では、コモン・ローの伝統によってクローズド・ショップは基本的に違法とみなされていたが、1971年の労使関係法によって、消極的団結の自由が宣明され、クローズド・ショップを禁止するとともに厳格な要件を付したうえで一定のユニオン・ショップとエージェンシー・ショップのみを認めた。その後、1976年には労働組合・労働関係法によってクローズド・ショップは容認されるに至ったが、これはヨーロッパ人権裁判所によって糾弾され<sup>(10)</sup>、1979年に成立したサッチャー政権がこれに応えるようにして従来の制度に大幅な変更を加えることとなる。すなわち、1978年の雇用保護法の1980年及び82年の修正により、労働者は、自主的に組合に所属するという組合員資格協定があってこれに基き組合員でないことを選択した労働者を解雇する場合などの例外を除いて、非組合員であるという理由で解雇などの不利益処分を受けない

(9) アメリカの状況については、本田淳亮「ユニオン・ショップの研究」(1964年)99頁以下、中窪裕也「アメリカ労働法 第2版」(2010年)95頁以下参照。

(10) この訴訟については鈴木隆「イギリスにおけるクローズド・ショップと団結の自由」(東京都立大学法学雑誌25巻2号、1987年181頁以下)222頁以下。

い権利が保障され、組織強制は一般に退潮することとなったのである<sup>(11)</sup>。概して日本の法制度がその淵源を有し、あるいはモデルとしてきた他の先進諸国では、ショップ制は否定的な扱いを受けて今日に至っている。確かに、労働組合への加入、団結は個々の労働者の自由な意思によるという原則は普遍的な意義を有しており、これは他方で団結しない自由をも意味している。組織強制はこの団結しない自由を侵害する内容を有していることは明らかであって、何らかの制約が必要であるというのが論理的帰結であろう。したがって日本でも、この労働者の自由が憲法 28 条の団結権などによって制約されるという法的根拠がない限り、組織強制には一定の制約が必要であるということになる。もとよりこの問題は、ユ・シ協定をめぐる法的課題の中心的な一つとして論じられてきたが、現在では、現実のユ・シ協定の機能が理念的に想定されていたものと異なっていること（「尻抜けユニオン」（前掲注（7））や、組合併存下のユ・シ協定の効力やユ・シ協定にもとづく解雇の有効性などの個別論点に解消され、組織強制の手段としてのユニオン・ショップ制が団結権との関係でどう評価されるべきかという基本的課題は、一時正面から論じられることが少なくなった。この状況は、1980 年代より新たな視点からユ・シ協定の法的効果を否定する見解が出てくるようになって変化しており、今日では再び混とんの度合いを深めているのが実情である。

他方で、組織強制が団結権を実質的に保障したり、ひいては労働組合の機能を強化するための手法であるという視点からすれば、組織強制によらない手法での団結権の強化という選択肢もあることは言うまでもない。実際、ドイツやフランスなど労働協約の拡張適用というシステムが広範に活用されている国々では、労働組合に加入する労働者の数は少なくとも、当該労働組合と使用者（団体）とが締結する労働協約は非組合員の多くをカバーすることとなるので、

(11) 英国の状況については、鈴木隆前掲注（8）、中村和夫「イギリスにおけるクローズド・ショップの軌跡と現状」（横井芳弘編『現代労使関係と法の変容』1988 年、311 頁以下参照）。

組織強制の手法を用いる必要性は相対的にかなり小さい<sup>(12)</sup>。逆に言えば、アメリカなどのように労働協約の効力がごく限定的であって職場での団体交渉が労働条件を左右する主要な手段である国々において、組織強制は団結権の実質的保障に資する可能性が大きい。したがって、団結権と組織強制という観点からは、ユ・シ協定などの組織強制の手段と労働協約の適用の拡張という手段との関係も重要なポイントであろう。特に日本は、一方で団体交渉システムが法制度上高度に整えられつつ、他方で労働協約には一定の拡張適用が認められているので、その関係や団結権保障という観点からのそれぞれの位置づけは、ユ・シ協定の法的意義や効力を考えるうえでも不可欠の作業となろう。そこで以下では、このような視点を踏まえつつ、ユ・シ協定の意義や効果を検討する。

## (2) ユ・シ協定の意義

ユ・シ協定の本来の目的は、協定締結組合の相手方たる企業等と労働契約を締結する労働者は当該組合に所属しなければならないことを義務づけることにある。したがって、その意義が最も端的に表れるのは、労働契約の締結と同時に組合員となるという法的効果が直接生じる場合である。しかし、そもそもユ・シ協定で組合所属を合意するのは当の労働者ではなく、単なる第三者である労働組合と使用者であるから、その合意内容が労働者を直接拘束するという帰結を導くのは困難である<sup>(13)</sup>。ユ・シ協定から直接生じうる法的効果としては、使用者がその雇用する労働者に対し組合への加入を禁じたり、加入する必要はないと明言したりした場合に、不当労働行為の成否とは別に協定の債務的効力によって損害賠償責任が生じることなどに限定されよう。むしろ、ユ・シ協定

(12) ドイツの状況については西谷敏「ドイツ労働法思想史論」(1987年, 315頁以下)、鈴木芳明「ドイツにおける組織強制(1)~(3)」(大分大学経済論集 39巻6号, 40巻2号, 3号 1988年)参照。なお、ドイツと同様、あるいはより広範に労働協約の一般的拘束力制度が定着しているフランスでは、労働法典 L. 412-2 条により、使用者は採用や解雇に当たって当該労働者の労働組合加入や組合活動を理由としてはならないことが明記されている。

(13) 加盟の自動的実現は法的根拠がないし、労働者が組合に加入しなかったとしても、ユ・シ協定の履行強制を第三者たる労働者に及ぼすことはできない。

の意義は、その目的を実現するための手段が間接的にのみ可能である点にある。すなわち、労働者は労働契約の締結もしくは当該ユ・シ協定が適用される事業場等への所属によってただちに組合員としての地位が付与され<sup>(14)</sup>、かつ、労働者が組合所属を拒否したり当該労働組合から離脱した場合には使用者がこれを解雇する義務を負うという規定を設けることにより、労働者に間接的に組合所属を強制するに過ぎない。

こうしてユ・シ協定は、あくまでも労働組合と使用者との間の合意であって労働者の法的地位を直接左右することはできないことと、その目的が労働者の組合所属をその意図に関わらず実現するというものであるという矛盾した構造を克服するための法的装置を備えることが必要となる。その法的装置の内容が、ユ・シ協定をめぐる法的課題の中心を占めてきたのである。

### (3) ユ・シ協定をめぐる法的課題

#### ① ユ・シ協定の合法性——消極的団結権との調整——

ユ・シ協定は、労働者に対して何らかの形で当該組合への所属を強制する内容を有するものである限り、そもそも無効ではないかという疑念を生じせしめる。なぜならばそれは、労働組合に所属しない、あるいは当該労働組合へは所属したくないという労働者の意思を抑圧する効果をもたらすのであり、特に憲法 28 条によって団結権が個々の労働者に付与され、しかも 21 条によって結社の自由が保障されている日本では、団結しない自由、労働組合という結社に加入しない自由を侵害するとみられるからである。ユ・シ協定の機能や実態自体についてはすでに第二次大戦以前から一定の検討がされていたが<sup>(15)</sup>、その合法性や団結権との関係については、言うまでもなく日本国憲法適用下の第二次大戦後になって検討が活発化した。

---

(14) ただし、その法的根拠は、労働者の明示もしくは黙示の同意であって、ユ・シ協定の規範的効力によるものではない（ユ・シ協定に規範的効力が認められないことにつき、電産事件・広島地判昭 30・7・30 労民集 6 巻 5 号 549 頁）。

(15) 内藤義弘「我が国に於ける団体交渉について（下）」（1930 年，社会政策時報 101 号 87 頁以下）協調会「我が国に於ける団体交渉及団体協約」（1935）など。

前述(1(1))のように、日本と同様の職場代表的機能を果たす労働組合が一般化している米国を始め、諸外国では組織強制は厳しい制約の下におかれ、ユ・シ協定もごく限定的にしか法的な機能を認められていない。しかしながら、戦後初期の日本では、労働組合の組織率が劇的に上昇して1949年には55.9%という最高点に達するなど、労働組合の実力も社会的地位も一挙に拡大する傾向にあった。また組合の組織化を推進するユ・シ協定も、労働組合の70%が締結しているとの実態<sup>(16)</sup>からも明らかのように、燎原の火の如く普及していた。このような事情や、憲法で認められた団結権の意義を背景として、ユ・シ協定の合法性については特に疑問を呈されないまま推移する状態が続いた。すなわちユ・シ協定の合法性は、団結権保障の意義から当然に認められる<sup>(17)</sup>とか、労働組合が労働者の地位の向上のための組織であることから「組織の強化の手段としてかかるジョブ制が組合と使用者の間に約された以上、われわれはこのジョブ制をもって個人の自由を侵すものとして違反無効のものとするのはできない」<sup>(18)</sup>などとして、団結権の趣旨からほぼ直接にユ・シ協定の合法性が導きうるとの認識が一般化していたのである<sup>(19)</sup>。ただ、当時から、憲法上の職業選択の自由との抵触を指摘してジョブ制は原則として許されないとの見解<sup>(20)</sup>はあったし、ジョブ制によっても組合分裂の場合の他組合員解雇は許されないとしてその効果を限定する見解<sup>(21)</sup>などもあり、学説の理解は必ず

(16) 東大社研「資料戦後労働協約の分析——ジョブ制条項及び採用解雇に対する組合傘下条項——」(学会誌2号151頁以下、1952年)。ただし同調査では、多くのユ・シ協定が「従業員は原則として組合員にならなければならない」など、組合加入の義務付けを緩和する内容を有する『尻抜けユニオン』の実態を表すものであったことも示されている。

(17) 末弘厳太郎「労働組合の解説」(1946年)46頁以下。

(18) 平賀健太「労働組合法論」(1950年)175頁。

(19) このほか松岡三郎「組合の分裂とユニオン・ジョブの効力」(労旬19=20号19頁、1950年)、沼田稻次郎「日本労働法論・上巻」(1948年)212頁以下、法学協会編「註解日本国憲法」(1948年)279頁なども同様の見解を披歴していた。

(20) 大石義雄「日本国憲法と労働権」(法律文化3巻10=12号、1948年)42頁。

(21) 後藤清「クローズド・ジョブとオープン・ジョブ」(末弘選暦『団結権の研究』1950年)421頁以下。



しも一致したものではなかった。

他方で判例は、すでに一貫してショップ制の合法性を認めており、最高裁も「労働協約においていわゆるクローズド・ショップ制の規定をもうけた場合に組合がその組合員を除名したときは、別段の定めのない限り使用者は被除名者を解雇すべき義務」があるとしてその合法性を正面から認めた<sup>(22)</sup>。したがって、昭和20年代には、その根拠について必ずしも厳密な検討がなされてはいなかったにも関わらず、ショップ制一般の合法性が議論を活発化させる状況はなかったといえる。

しかしながら、ユ・シ協定の効力を制約しようとする見解はその後も途絶えずに現れた。ある見解<sup>(23)</sup>は、憲法の積極的団結権保障の趣旨は労組への組織化を一般的に促進することであり、ユ・シ協定は組合の組織化一般を強制する限りにおいて有効であるが、特定の組合への加入を強制する効果を有しないと主張し、その後これに対する一定の支持もみられた<sup>(24)</sup>。しかし、特定の組合への所属の強制は団結権そのものを奪うものではない<sup>(25)</sup>とか、日本の当時の実情の下では、特定組合への加入強制を違法とすると組合解体につながる<sup>(26)</sup>などとする反論も強く、結局1980年代に至るまで、ユ・シ協定の合法性自体に疑問を呈する議論が活発化することはなく<sup>(27)</sup>、現在においてもユ・シ協定合法論が多数説の地位を占めている状況に変わりはない<sup>(28)</sup>。

(22) 大浜炭鉱事件・最二小判昭24・4・23刑資26巻425頁。このほか下級審裁判例としては、東洋陶器事件・福岡地小倉支判昭23・12・28労民資3巻125頁など。

(23) 石井照久「団結権」(労働法講座(2)1956年)221頁以下。

(24) 大野雄二郎「ショップ制について」(評論労働法I, 1958年)50頁以下、深瀬義郎「ユニオン・ショップ」(労働法演習28頁以下, 1961年)など。また大脇雅子「組織強制と団体自治の法理(二)」(法政論集16号, 1961年66頁以下)では、団結する自由と団結しない自由を「同等の権利」とできるとし、ユ・シ協定を「法的効力のない合意にすぎない」としている。

(25) 有泉亨「ユニオン・ショップは合憲か」(法学教室2号87頁, 1961年)。

(26) 本多淳亮「ユニオン・ショップの研究」(1964年)295頁以下。

(27) 有力なテキストとして久保敬治「労働法」(1970年)72頁以下、片岡昇「労働法1」(1974年)96頁以下など。

(28) 菅野609頁以下、荒木尚志「労働法 第2版」(以下、「荒木」)546頁、「世界」161頁等。

このような状況に一定の変化が生じたのは、1980年代以降ユ・シ協定を適法とする立場に基本的に対立する見解が強く主張されるようになってからである。その嚆矢となった見解<sup>(29)</sup>を示した西谷教授は、労働関係を規律する憲法の規範として、直接に労働法制の基盤となっている27条、28条のほかに、13条の幸福追求権を重視し、そこから個人の自己決定権を見出して、これを組織強制を許容する意味での団結権優位の発想に対峙させ、ユ・シ協定は組合への加入を強制する部分についてはなお有効であるが解雇の義務付け部分は無効であるとの見解を提示した。さらに西谷教授はこの観点を発展させて、憲法28条が保障する団結権は、労働者が自らの自由意思によって労働組合を結成することを意味するのでであると主張し、ユ・シ協定は使用者による解雇の威嚇を通して労働者個人に組合加入と組合員であることを強制するものであって消極的団結権を侵害し、その限りで違法であるとするともに、使用者と結んで積極的な反組合活動を行った労働者に対する解雇については、団結権保障の意義から適法と考えるべきであるとして、自らの見解を整理した<sup>(30)</sup>。

この見解は、ユ・シ協定が労働組合の団結を強化して労使関係における組合側の力を強化することを想定し、厳密な検証もないままにその合法性を承認してきた学説の流れに一石を投じるものであったが、西谷教授もユ・シ協定そのものを否定したのではなく、むしろ積極的団結権と消極的団結権との調整をはかり、労働者個人の自己決定権が保障されるような方向でユ・シ協定の法的機能を再構成しようとしたものと評価できる。そしてその背景には、企業別組合が定着する中で、ユ・シ協定にもとづく解雇が実は少数派組合や少数派の労働者を駆逐するために行われたものと認められるような事例が裁判例の多くを占めるようになり、ユ・シ協定の効力を広く認めることで団結権が実質的にも強化されとの思惑が破綻をきたしていたとみなさざるを得ないような状況があっ

(29) 西谷敏「ユニオン・ショップ協定の再検討」(久保選暦『労働組合法の理論課題』, 1980年, 52頁以下)(以下,「西谷・再検討」)。

(30) 西谷「個人と集団」(1992年)156頁以下。

た<sup>(31)</sup>。ユ・シ協定が個人の団結権を強化する方向に働くならばその限りで合法性を認めようとする西谷教授の見解も、こうした実態を踏まえたものであった。

その後の学説は、こうしたユ・シ協定に対する否定的見解を踏まえつつ、判例の流れがユ・シ解雇の効力を限定的にのみ認める方向に定着していった事実もあって、ユ・シ協定そのものは適法としつつ、その適用範囲を限定して、少数派組合への適用の排除、ユシ解雇についても解雇権濫用法理の適用を受けることなどを確認する考え方が主流となった<sup>(32)</sup>。

しかし前世紀末より 21 世紀にかけて、再びユ・シ協定の合法性には根本的な疑問が呈されている。たとえば、ユ・シ協定による組織強制が実務の現場で容認されていた理由の一つとして従業員代表制の代替機能があることはつとに知られているが、従業員代表と労働組合との機能は必ずしも一致しないのであって、各企業・事業所における従業員代表システムは別途立法措置によって対応されるべきであり、労働組合は、労組法 18 条の地域的な一般的拘束力制度などが想定する超企業的な組織再編をめざすことで労働組合独自の法的機能を果たすべきであるとし、ショップ制による組織強制を実態の要請から適法とするそれまでの学説の主流に疑念を呈する見解<sup>(33)</sup>や、労働組合の組合員に対する正統性は労働者の意思に求められるべきであるとの原則を前提として、労働組合が労働者によって自律的に作られ、支えられていくための理論的基礎として

(31) ユ・シ協定に基づく解雇をめぐる裁判例の整理については、西谷・再検討 65 頁以下に詳しいが、そこに上げられた 18 件の事案の 16 件が、ユ・シ解雇を無効としていた。団結権強化のためのショップ制という理念が現実によって裏切られている実態をよく表すものと言えよう。代表的な裁判例として、姫路合同貨物自動車事件（大阪地決昭 49・3・4 労判 208 号 60 頁）、田中機械事件（大阪地決昭 49・12・25 労判 217 号 33 頁）、日本食塩製造事件（最二小判昭 50・4・25 民集 29 卷 4 号 456 頁）、東海カーボン事件（福岡地小倉支判昭 52・6・13 労民集 28 卷 3 号 75 頁）など。

(32) 山口浩一郎「労働組合法」（1983 年）（以下、「山口」）32 頁以下、菅野和夫「労働法」（1985 年）376 頁以下など。

(33) 野川「変貌する労働者代表——新しい労働者代表制度の可能性——」（岩波講座現代の法 12 巻『職業生活と法』1999、103 頁以下）。

ユ・シ協定無効論が適切であるとする見解<sup>(34)</sup>も登場している。ユ・シ協定については下記のように具体的論点のそれぞれについて議論が展開されてきたが、その土台にある合法性そのものについても、実際にはなお一致した理解は見られないのである。

## ② 併存組合下のユ・シ協定の効力——少数派組合への適用の可否——

第二次大戦後しばらくは、ユ・シ協定は、締結組合とは別の組合を結成し、あるいは他組合に加入した労働者に対しても適用されるとの理解も示されていた<sup>(35)</sup>が、やがてユ・シ協定によって少数派組合員を解雇することは民主主義の本質に反するとして解雇を無効とした判決<sup>(36)</sup>が現れるに至って議論が活発化した。これについては、一方で特定の労働組合の団結権を保障して内部対立や分裂を克服せしめることが団結権の保障から帰結するとの考え<sup>(37)</sup>や、特定の労働組合の組織強制は憲法28条に反しないなどの立場<sup>(38)</sup>から批判的見解が強く<sup>(39)</sup>、少数組合も多数組合と同様の団結権を保障されているなどの立場からの賛成説<sup>(40)</sup>は少数であった。

しかし、その後裁判例が、すでに労働組合を結成していたか、ユ・シ協定締結組合を離脱した後に別労組に加入し、あるいは別労組を結成したかに関わらず、他組合の労働者にはユ・シ協定の効力は及ばないとの見解を定着させ

(34) 大内伸哉「ユニオン・ショップ協定が労働団体法理論に及ぼした影響」（神戸法学雑誌49巻3号461頁以下、2000年）（以下、「大内」）。

(35) 四国電力事件・高松地判昭30・3・14労民集6巻2号129頁、茨城交通事件・水戸地判昭32・9・14労民集8巻3号562頁等。

(36) 京都全但タクシー事件（京都地判昭37・11・30労民集13巻6号1140頁）。

(37) 石川吉右衛門「ユニオン・ショップと少数派解雇に新判例」（労働法例通信3巻20号（1950年）8頁以下）。

(38) 石黒拓爾「加藤製作所千葉工場事件判例批評」（前掲注(53)労働法例通信3頁以下）。

(39) 柳川真佐夫他「判例労働法の研究」（1950年）599頁以下、有泉亨「労働争議と第三者」（学会誌1号173頁以下、1951年）など。

(40) 松岡三郎「クローズド・ショップ、ユニオン・ショップの法理」（「労働法の理論と闘争」112頁、1952年）同旨として後藤清「ユニオン・ショップ」（季労13号85頁以下、1954年）。

た<sup>(41)</sup> ことにともない、他の労働組合の組合員については、その状態が生じてからはユ・シ協定の効力が及ばないとの理解でほぼ一致を見ている<sup>(42)</sup>。ただ、ユ・シ協定締結組合を離脱（脱退、除名などその形態は多様である）した労働者に対するユ・シ解雇については、後述のように具体的な態様についていくつかの類型がみられ、類型ごとの対応が模索されている。

### ③ 労組法 7 条 1 号但書とユ・シ協定との関係

労組法 7 条 1 号但書は、「ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者とその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない」と規定し、その内容は過半数を組織する労働組合が締結したユ・シ協定の効力を認めるように読める。ところが、同規定に対応する位置にある本文は、「労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること」が不当労働行為であることを定めたものであり、厳密には両者は本文と但書という論理的な対応関係を有していない。そこでこの但書部分をどう解するか、具体的にはこれによってユ・シ協定が適法であることを認められたとみなすべきか、あるいはユ・シ協定は過半数組合が締結したものである場合にのみ効力を認められると解すべきか、さらには、単に過半数組合とのユ・シ協定の締結が不当労働行為にならないという趣旨であると読むべきかなど、いくつかの解釈の可能性があり、場合によってはユ・シ協定の効力に関する議論を左右することとなる。

これにつき学説は、本文部分を但書に対応するように読み込み、組合への加入しないしその継続を雇用条件とすることをも不当労働行為としたうえで、但書

(41) 前掲注(36)京都全但タクシー事件、栃木合同輸送事件・昭 62・4・27 労民集 38 巻 2 号 107 頁などを経て、最高裁もこれを踏襲した（三井倉庫運送事件・最一小判 平成・12・14 民集 43 巻 12 号 2051 頁）。

(42) 菅野 610 頁、西谷敏「労働組合法 第 3 版」（2012 年）（以下、「西谷・労組法」）127 頁、「世界」162 頁等。

は過半数組合とのユ・シ協定による場合を除外したものであるとする解釈<sup>(43)</sup>と、但書の「ただし」という接続詞を除いて読み込み、適法なユ・シ協定の締結が本文で不当労働行為とされる「労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること」（いわゆる黄犬契約）にはならないという当然の趣旨を示したものであるとの見解<sup>(44)</sup>との対立に代表される議論がある。この点、もともと労組法7条1号については、その制定過程において、労働組合への加入の有無による解雇を不当労働行為としたうえで労働協約によって例外を認めるという構成が模索されていたところ最終的な整備に混乱をきたし、現在のような不明瞭な規定ぶりとなったという事情がある<sup>(45)</sup>。したがって、少なくともユ・シ協定の民事的な効力を容認するような趣旨を読み込むことは困難であるとして、但書に該当する労働協約の締結が不当労働行為にならないことを定めたにとどまると解すべきであるとの理解も有力に主張されている<sup>(46)</sup>が、ユ・シ協定の有効要件として締結組合が当該事業場の過半数を組織していることを記したものの見解も強い<sup>(47)</sup>。確かに、不当労働行為を禁止する規定がただちに民事的効力を意味するとの理解は困難であるが、最高裁が不利益取り扱いとしての解雇が労組法7条により直接に無効となることを認めていること<sup>(48)</sup>などにより、例外的に7条の規定の民事的効果が認められうるとの理解が定着していることに加え、ユ・シ協定の合法性について議論が収束しておらず、ユ・シ協定の合法性を認めるか否か、認めるとしてもどのような範囲でか、といった基本的な課題について議論も収束していない現状においては、7条1号但書がユ・シ協定の合法性や有効要件の有力な根拠となるとの理解が導かれることにも一定の意義があったことは疑えない。

(43) 石川吉右衛門「労働組合法」(1977年)336頁。

(44) 外尾健一「労働団体法」(1975年)227頁。

(45) この点については東大注釈労組法393頁参照。

(46) 西谷・労組法542頁、コメ労組法7条102頁(野田進)、渡辺56頁以下。

(47) 菅野750頁、山口91頁、荒木645頁。

(48) 医療法人新光会事件(最三小判昭43・4・9民集22巻4号845頁)。

## ④ ユ・シ解雇の有効性 — 解雇権濫用法理との関係 —

ユ・シ協定は、前述のように労働契約を締結した労働者が、その相手方たる使用者と協定を締結した組合に所属することを義務付けられることを内容とするが、その具体的効果は、協定締結組合への所属が労働者の意思に関わらず強制されることと、協定締結組合から離脱した労働者を解雇する義務が使用者に生じるということに現れる。このうち前者については、前述のように現在では限定的にのみ認められており、併存する労働組合が存在する場合にはその組合の組合員はユ・シ協定締結組合への所属を強制されないとの解釈が定着している。

これに対し、使用者の解雇義務についてはその実際上の効果が過酷にわたるものであることもあって、ユ・シ協定をめぐる中心的な論点の一つとして長い間議論が重ねられてきた。

まず、ユ・シ協定にもとづく解雇の効力一般については、労働協約の規範的効力と債務的効力に根拠を有するとして、就業規則の解雇事由とは別に直接の解雇理由として使用者はこれに拘束されるとの解釈<sup>(49)</sup>、ユ・シ協定は労働協約の債務的効力のみをもたらすとの理解を前提に、使用者の解雇義務は労働組合に対する債務としてのみ認められ、解雇そのものの有効性に関しては、就業規則上の解雇事由がユ・シ解雇を含むものであるか否かを個別に検討して決せられるべきであるとの見解<sup>(50)</sup>の対立に代表される議論があった。これは、使用者に解雇義務を課する労働協約規定の法的意義と効果という問題を含み、かつ、これまで述べてきたようなユ・シ協定の効力をどこまで認めるのかという課題に直結する難問である。たとえば、仮にユ・シ協定（正確には組合所属の強制と非組合員の解雇を定めた労働協約規定）が、消極的団結権ないし団結しない自由を侵害し、公序に反するとの理由で原則として違法無効であるとすれば、解雇義務は生じないので、当該ユ・シ解雇は客観的に合理的な理由を欠く

(49) 色川幸太郎「ユニオン・ショップの内容と効力」(委労 20 号 72 頁以下, 1956 年), 前掲注(9)本多。

(50) 石井「団結権」労働法講座(2)221 頁以下, 1956 年, 前掲注(2)花見 175 頁以下。

ものとして無効となるのであり、労働協約規定としての規範的効力や債務的効力の有無を論じるまでもなくなる。ユ・シ協定による解雇義務の効力やその及ぶ範囲、限界等について一般の解雇に関する議論と同等に論じえないのはこのようなユ・シ解雇の事情によるものといえる。

ユ・シ解雇そのものの効力については、少なくとも正面からこれを否定する見解はまれであり<sup>(51)</sup>、議論の中心はそれがユ・シ解雇であるがゆえに固有の判断を受けるのか、あるいは一般の解雇法理の中に位置付けられるべきなのかにあった。この点につき最高裁は、昭和 50 年の日本食塩製造事件<sup>(52)</sup>において、「ユニオン・ショップ協定は、労働者が労働組合の組合員たる資格を取得せず又はこれを失った場合に、使用者をして当該労働者との雇用関係を終了させることにより間接的に労働組合の組織の拡大強化をはかろうとする制度であり、このような制度としての正当な機能を果たすものと認められるかぎりにおいてのみその効力を承認することができる」との一般論を述べて使用者のユ・シ協定による解雇義務を限定的に容認する態度を明確にし、進んで三井倉庫事件<sup>(53)</sup>において「労働者には、自らの団結権を行使するため労働組合を選択する自由があり、また、ユニオン・ショップ協定を締結している労働組合（以下、「締結組合」という）の団結権と同様、同協定を締結していない他の労働組合の団結権も等しく尊重されるべきであるから、ユニオン・ショップ協定によって、労働者に対し、解雇の威嚇の下に特定の労働組合への加入を強制することは、それが労働者の組合選択の自由及び他の労働組合の団結権を侵害する場合には許されないものというべきである。したがって、ユニオン・ショップ協定のうち、締結組合以外の他の労働組合に加入している者及び締結組合から脱退し又は除名されたが、他の労働組合に加入し又は新たな労働組合を結成した者について使用者の解雇義務を定める部分は、右の観点からして、民法 90 条の

(51) ユ・シ解雇も通常の解雇法理に服すると解するものとして、前掲注(22)石井 221 頁以下、宮島尚史「ユニオン・ショップの三面構造論序説」(学会誌 11 号 27 頁以下、1958 年)、西谷・労組法 101 頁、前掲注(2)花見 187 頁以下等。

(52) 最二小判昭 50・4・25 民集 29 卷 4 号 456 頁。

(53) 最一小判平元 12・4 民集 43 卷 12 号 2051 頁。



規定により、これを無効と解すべきである（憲法 28 条参照）」として、ユ・シ解雇は他の労働組合の団結権を侵害する場合にも無効であることを示し、その根拠を憲法 28 条に求めた。これらはいずれも、ユ・シ協定締結組合から離れた労働者に対する解雇を扱ったものであるが、前者は除名の事案であって、上記一般論を踏まえて除名が無効である場合は解雇義務は生じないと断じており、また後者はユ・シ協定締結組合から脱退して他組合に所属した労働者に対する解雇を無効としている。最高裁はこのようにして、ユ・シ協定による解雇義務は、労働者の協定締結組合からの離脱に正当な根拠がある場合にはそもそも使用者に発生しえないことを明らかにしたといえる。

このような裁判例の判断は、ユ・シ協定の効力そのものを原則として認めたうえで、解雇という手段を用いた組織強制の機能については厳しくこれを限定するという学説の傾向とほぼ軌を一にするものであり、おおかたの賛同を得て基本的ルールとしての位置を獲得している<sup>(54)</sup>。ただ、ユ・シ解雇が解雇一般についての法理に従うのか、上記の「正当な機能」を認められる場合にはただちに解雇は有効となるのかという根本的課題については、裁判例は明確な対応を示していない。上記裁判例は、除名が無効な場合についてはユ・シ解雇は解雇権濫用によって無効となり<sup>(55)</sup>、他組合に所属した労働者へのユ・シ解雇はこれを義務付ける協約規定自体が公序違反で無効との理由で解雇無効としているので、いずれにせよ直接の理由は解雇権濫用に求められると考えているものとの推察が可能であるが、判例法理はいまだ、ユ・シ解雇に関する統一のかつ明確な判断基準を示し得てはいないと評価できよう。一方学説は、ユ・シ協定自体の合法性を前提としつつユ・シ解雇を限定しようとしてさまざまな見解を提示してきた<sup>(56)</sup>が、これまでの議論の展開は、ユ・シ解雇が深刻な結果を労

(54) 菅野 611 頁以下、西谷・労組法 543 頁、世界 162 頁以下、渡辺 60 頁以下。

(55) 同様の趣旨を示した最判として清心会山本病院事件・最一小判昭 59・3・29 労判 427 号 17 頁がある。

(56) ユシ解雇をめぐる議論について、実態の評価が強く影響している点につき各見解の問題点を指摘するものとして、西谷・再検討 76 頁以下参照。

働者にもたらすことなどを理由に、主として団結権の擁護という要請と個別労働者の解雇からの保護の必要性という理念とのバランスをどうとるかという課題に腐心してきたといえる。

なお、最高裁は、ユ・シ協定締結組合からの除名が無効であった場合の解雇は無効であるとしつつ、使用者の賃金支払い義務について解雇期間中の不就労が使用者の責に帰すべき事由と言えるか否かという問題につき、解雇は使用者の責に帰すべき事由による就労不能であるとの一般論をもって労働者は反対給付としての賃金請求権を失わないとしている<sup>(57)</sup>が、この判旨の意図を付度すれば、最高裁は、ユ・シ解雇が無効となるのは、根拠となるユ・シ協定の該当条項自体が無効である場合を除いて、解雇権濫用法理の適用によるものであって、ユ・シ解雇独自の解雇法理は必要ないと考えている可能性も否定できない。

#### ⑤ ユ・シ協定と労働協約の一般的拘束力

ユ・シ協定は、労組法17条による事業場単位の労働協約の一般的拘束力と類似の機能を果たす。後者は、当該事業場の同種の労働者の4分の3以上の労働者が一つの労働協約の適用を受けるに至った場合には、他の労働者も当該労働協約の適用を受けるとの実定法上のルールであるが、非組合員に対し労働協約の効力によって一定の強制的効果をもたらすという点でユ・シ協定と共通する。すなわち、労組法17条による一般的拘束力も、当該組合に所属しない労働者の団結権を侵害することがありうることは明らかであり、少数派組合に所属する労働者にも適用されるとすれば、ユ・シ協定の場合と同様の議論をもたらすし、そうでなくても、労働者個人の消極的団結権ないし組合選択の自由、もしくは組合に所属しない事由の侵害になり得る点でユ・シ協定の場合と共通する。

これについては、一般的拘束力についても別組合の組合員には及ばないことが判例法理となっている<sup>(58)</sup>ことによって、問題はどの組合にも所属しない労働者

(57) 前掲注(54)清心会山本病院事件最判。

(58) 大輝交通事件・東京地判平7・10・4労判680号34頁。

働者に対する効果に絞られているといえるが、特に問題となるのはユ・シ協定の有効性についての見解と、一般的拘束力が労働条件の不利益変更の場合にも適用されるかという問題に対する考え方との関係である。この点、ユ・シ協定を一般的に適法であって組織強制の効力を組合所属の強制という点では認めるとしつつ、一般的拘束力は不利益変更には及ばないとする理解<sup>(59)</sup>と、ユ・シ協定の違法性を指摘しつつ同様の結論に至る学説<sup>(60)</sup>があり、労働者個人の意思に反して労働協約の適用を受けるという点では同じであるはずのユ・シ協定と一般的拘束力による不利益変更について必ずしも一貫した結論に至っていない。確かに、ユ・シ協定については、労働者は当該組合から離脱すれば協約を自動的には適用されることがないが、一般的拘束力は、他組合に所属しない限り自動的に労働条件を不利益に変更されてしまうという相違はあるものの、ユ・シ協定の場合は解雇の脅威にさらされるし、一般的拘束力の場合も最高裁は入念な司法審査によって不利益変更の場合の適用を限定しており<sup>(61)</sup>、両者の相違は決定的ではない。むしろ、消極的団結権の侵害の可能性といった共通の性格を踏まえた両者の法的意義が検討されてしかるべきであろう。この点については、ユ・シ協定は協定締結組合への所属自体を強制する機能を有するのに対し、一般的拘束力は労働協約の適用は受けても当該組合には所属しないという立場は保障されるので、労働者としては別組合を結成して当該労働協約の適用を免れるべく新たに団体交渉を使用者に要求する選択肢が残されており、ユ・シ協定とは異なって消極的団結権に抵触することはないとの見解<sup>(62)</sup>が有力に主張されている。確かに、ジョブ制を通じた組織強制については多くの国で強く制限されている一方、協約の拡張適用を採用している国々はむしろこれを幅広く活用しているという状況を見ても、両者の基本的相違は大きいと言わざ

---

(59) 山口 198 頁。

(60) 西谷「個人と集団」305 頁以下。

(61) 朝日火災海上保険（高田）事件・最三小判平 8・3・26 民集 50 巻 4 号 1008 頁。

(62) 大内 522 頁。

るを得ない。そうであるならば、事業場単位と地域単位双方の一般的拘束力が保障されている日本において、ユ・シ協定の効力を広く認める法制度上の必要性は強くないと考えられよう。

## 2. ユ・シ協定の効力

### (1) ユ・シ協定による組織強制の範囲

以上検討してきたところから明らかになったのは、第一に、労働者の協定締結組合への所属義務と使用者の非組合員に対する解雇義務を定めたユ・シ協定は、憲法28条の団結権保障という根拠と、日本の労働組合のほとんどが企業別に結成されているという実態から一定の範囲では適法と認められるという理解は判例・学説の共有するところであること、第二に、右一定の範囲の具体的内容としては、当該ユ・シ協定が協定締結組合以外の組合に加入した（している）労働者や別組合を結成した労働者には及ばず（したがってユ・シ協定の効力は労働組合一般への加入を義務付けるという意味でのみ認められ、特定の労働組合のみの組合員であることを義務付ける効力は認められない）、また協定締結組合を除名された労働者に対するユ・シ解雇は、除名が無効である場合には無効となる（解雇義務が発生しないため当該解雇は解雇権の濫用となる）、といった形をとること、そして第三に、ユ・シ協定については今なおその基本的な合法性について疑念が絶えず、そのため具体的な上記の論点についても、今なお有力な疑念が呈されており、ユ・シ協定をめぐる諸論点についてほぼ統一的な解釈が定着しているとは全く言えない状態であることである。たとえば、前述のように（1(3)③）、労組法7条1号但書がユ・シ協定締結組合は当該事業場の過半数を占めていなければならないことを示したのか、単に過半数組合とのユ・シ協定の締結が不当労働行為にならないことのみを規定したのかについては見解が二分されているが、その背景にも、ユ・シ協定がそもそも適法なのか、いかなる根拠で、どのような範囲で適法と言えるのかという根本問題についての理解が一致していないことが大きく影響していることは言うまでも

ない。

### ① ユ・シ協定の債務的効力

そこで、ユ・シ協定の法的効果をあらためて考えるに、まず組織強制の手段としてのユ・シ協定の原点に戻ってみると、ユ・シ協定の法的形態は、特定の使用者との労働契約の締結と維持とを労働組合の所属と一致させることを、当該労働者の意思に関わらず実現させる労働協約（の規定）である。第三者に対してその意に反する義務を課する合意は法令上の根拠があるか、当該第三者自身があらかじめそれに同意しており、あるいはそのようにみなしうる法的根拠がある場合であろう。しかしユ・シ協定については、労働者が協定締結組合に所属することを同意していればそもそも問題は生じず、不同意労働者がユ・シ協定に拘束されることについては明確な法令も、他の法的根拠もない。すべての論者が指摘するように、ユ・シ協定の合法性を容認する唯一の法的根拠は憲法 28 条の保障する団結権である。この団結権が、団結しない自由（消極的団結権）を含まないとの通説的見解に立った場合、そこからただちにユ・シ協定の合法性を認めうるであろうか。確かに団結権は、憲法 21 条の結社の自由とは異なり、団結することを促進する政策的意図が含まれていることは明らかなので、ある労働組合の団結を強化するために個別労働者の団結しない自由が一定の範囲で制約されるとの解釈は十分可能であろう。問題はその制約の内容と程度であるが、まず、団結権と言えども特定の法的状態を創出する効力までは認められないから、ユ・シ協定が締結されていても、そこから労働者を自動的に組合員としてしまう効力までは認められないであろう。それでは、ユ・シ協定の労働協約としての効力のうち、「会社は組合に所属しない労働者を解雇する義務を組合に対して負う」という趣旨の債務的効力は認められるであろうか。一つの考え方は、そのような形で使用者側が団結権を承認し、擁護することを自由な意思で引き受けるという事態として理解すれば、無効とまでは言えないというものである。この考え方によれば、ユ・シ協定による解雇義務を、その義務が発生する要件が充足されているのに果たさない使用者に対しては、協定

締結組合は労働協約の解約や損害賠償の請求などの一定の法的対抗措置をとることが可能となるであろう<sup>(63)</sup>。少なくともその範囲においては、ユ・シ協定は適法であって、個々の労働者の団結しない自由を侵害することを理由に協定自体が無効と解釈することはできないことになる。

しかしながらこの考え方によっても、判例・学説の多数が認めているように、団結権を根拠とするならば、日本の憲法と労組法は複数組合の存在を容認しているので、ユ・シ協定の目的として特定の労働組合以外には労働組合に所属しないということまで含まれるとすれば、その部分については公序違反であって無効となる。前掲三井倉庫運送最判（注(40)）などの判断は、そのように再構成することで整合性を確保するものと思われる。要するに、債務的効力としてのユ・シ協定の効力を認めるとしても、それは、使用者が雇用する労働者の団結を一般的に承認し、正当な理由なくおよそ団結しない労働者に対する解雇義務を協定締結組合に対して負うという範囲でのみ認められると考えられることとなろう。

では、ユ・シ協定による解雇義務は債務的効力としても認められないとの見解は妥当であろうか<sup>(64)</sup>。このように解するためには、憲法28条が消極的団結権も含むと考えるか、あるいは同13条に自己決定権の根拠を求め、労働者は団結についても自己の意思に反して労働組合への加入を強制されることはないとの原理を前提として、解雇義務規定は憲法に反し、あるいは公序違反で無効であると解しうることが必要となろう。しかし、団結権はやはり団結することを促進するという政策的目的を基盤としており<sup>(65)</sup>、団結しない自由を団結す

(63) ただし、この考え方によっても、前掲日本食塩製造事件最判も指摘しているように、解雇義務の発生は、ユ・シ協定が組織強制の正当な機能を果たす限りにおいて認められるので、労働者が協定締結組合に所属しないことに正当な理由があればそもそも解雇義務自体が発生しない。

(64) 西谷・個人と集団、同労組法、大内等はこの立場に立つものと考えられる。

(65) 渡辺 58 頁以下。

る権利と同等に保障していると解することはいかにも無理である<sup>(66)</sup>。また、憲法 13 条に自己決定権を読み込むことは妥当であるとしても、同条は他の具体的人権保障規定が定めていない領域について包括的・一般的に個人の幸福追求権という形でその自由を保障するのであって、団結権を凌駕するとまでは解し得ないであろう。したがって、少なくともこれらの見解によって解雇義務規定が債務的効力も有しないとの結論を導くことはできないように思われる。このように解すると、解雇義務規定の債務的効力を否定することは困難であると考えるを得ない。

ただ、消極的団結権等によってユ・シ協定を違法とする見解は、実際にはユ・シ解雇を原則として違法とする結論を導くための前提として提唱されているのであり、その実質的な意図に、ユ・シ協定において解雇義務を合意すること自体をただちに違法無効とすることまでを含んではないように思われる。そうだとすれば、問題は、端的にユ・シ解雇は無効なのか、一定の制限のもとに認められるべきなのかという点に帰着することとなる。「ユ・シ協定の解雇義務を理由とする解雇は無効」との見解をとる場合には、解雇義務の定めに債務的効力が認められると解することもほとんど無意味と化すからである<sup>(67)</sup>。

## ② ユ・シ解雇について

それでは、ユ・シ協定は、協定締結組合にも他組合にも所属しない労働者に対する解雇を有効とするであろうか。この点、前述のように判例・多数説は、原則としてはこれを認めたうえで、除名された労働者への解雇、協定締結組合

(66) たとえば、労働者と使用者との間で、団結しない自由を放棄するという特約がそれ自体で無効となることは考えられないが、団結権を放棄するとの合意は公序違反で無効となるであろう。

(67) ただ、ユ・シ解雇もユ・シ協定による解雇義務を中心的な理由としつつ、他にも解雇理由があった場合（職務能力の著しい不足、明らかな非違行為の発覚等）、ユ・シ協定上の解雇義務が認められなくても解雇が有効となる場合がありうるので、協定締結組合が解雇義務の存在を根拠としてある労働者の解雇を求め、団体交渉を要求したような場合には、その拒否が不当労働行為となることはありえよう。

からの離脱後、他組合への加入ないし別組合の結成に必要な合理的期間内の解雇など、ユ・シ解雇の具体的類型ごとに解雇無効となる場合があることを認め、解雇という措置の重大な影響と団結権の擁護というユ・シ協定本来の意義との調整をはかってきた。しかし、これについて強い反論がなされてきたことは前述の通りである。この点、上記のように一定の場合にはユ・シ解雇といえども無効となり得るとの理解が定着しているので、いずれの立場をとっても実務上の相違はあまり生じないようにも思われるが、仮にユ・シ解雇は一般に無効であると解するなら、ユ・シ協定の締結そのものの効果がほとんどなくなるので、やはりその区別は重要であると言わねばならない。

そこで考えるに、まず、ユ・シ協定は労働組合一般への加入を労働者に義務付けることを主眼とすることを踏まえるならば、当該労働者に対する解雇義務は団結を間接的に強制するための手段であると解することが妥当であり、団結しようとしなない労働者はおよそ雇用を維持するに値しないという趣旨ではないと考えられる。たとえばクローズド・ショップ協定もユ・シ協定もない場合に、使用者が採用希望者に対して労働組合を結成することを雇用条件とすることは支配介入の不当労働行為となるはずであり<sup>(68)</sup>、雇用の維持が労働組合への加入と直結するのはまさにショップ制が認められる場合に限られるはずだからである。そうすると、労働者がおよそ団結しないことを明示している場合は別として、労働組合に加入せず、あるいは労働組合の結成をしていないものの、一般的に団結への可能性を否定していない労働者に対するユ・シ解雇は、客観的に合理的理由は認められず、労契法16条に照らして原則として無効と解すべきであると思われる。すなわち、労働者からすればおよそ労働組合に所属しない限り解雇の脅威にさらされるという立場は、団結権の行使を意図していたとしても不当である場合がありうる。労働者の団結権には、自らの意思によって自らが賛同できる労働組合に加入し、自らが理想とする労働組合を結成する権

(68) ただし、実際にそのような事態が生じて採用を拒否された労働者が労働委員会に救済申し立てをなすうかは別途議論が必要であろう。



利が含まれるはずだからである。したがって、ユ・シ解雇は、単に団結しないというだけでなく、団結権を自ら否定するような言動を行った労働者に対してのみ権利濫用とならないと解すべきである。その判断は個々の場合に異なるであろうが、仮にユ・シ協定締結組合への反感から同組合所属を拒否している労働者であっても、団結すること自体の必要性を認めているならば、使用者が行った場合には不当労働行為に当たるような言動<sup>(69)</sup>は行わないはずであり、このことが一つの判断基準となるであろう。このように解するなら、解雇義務を定めたユ・シ協定の部分に債務的効力を認めることにも実益があるといえる。労働組合としては、反組合的行動をとる非組合員の解雇を使用者に要求することによって、自らのみならず団結権一般を擁護することが可能となるからである。

### ③ ユ・シ協定と労組法7条1号但書

以上のように解すると、ユ・シ協定は過半数組合のみが締結しうるとする立場をとる必要はなくなる。少数組合であっても団結権一般の擁護のためにユ・シ協定を締結することは認められるべきであり、また当該組合への加入を拒む労働者はまさに別組合を結成し、ひいては過半数の加入を実現することによって、労基法上の労使協定の締結などを通して自らの意図する労使関係を形成しうるからである。

それでは、労組法7条1号但書はどのように解するべきであろうか。労組法7条は、全体として行政機関としての労働委員会による救済の実体法上の要件を定めた規定であり、直接の民事的効力は原則として認められない<sup>(70)</sup>。したがって、同但書も、その効果は不当労働行為からの解放のみであって、ユ・シ協定の締結が過半数組合に限られることを示したものとは言えない。同但書は、ユ・シ協定の締結は、それが過半数組合とであれば不当労働行為とまでは認め

(69) 「労働者は労働組合を作るべきではない」「うちの会社に労働組合なんか必要ない」といった発言等がこれに当たる。

(70) 労組法7条1号に反する解雇を無効とした医療法人新光会事件最判は、その判旨にもある通り、不利益取り扱いの解雇に関する例外的な判断と解すべきである。

られず、過半数を組織しない組合とであれば、別途不当労働行為と認めうる要件を充足していれば不当労働行為となりうることを定めたものと解すべきである<sup>(71)</sup>。

### 3. 結語 — 憲法適合的労使関係へ —

本稿の帰結は以下の通りである。第一に、適法に締結されたユ・シ協定には、「団結しようとししない労働者を解雇する」という限りにおいて債務的効力が認められる。それ自体が公序違反で無効ということにはならない。第二に、ユ・シ解雇は、単に組合から離脱し、あるいはどの組合にも所属しようとしないというだけでは客観的に合理的な理由を認められない。これに対しておよそ団結を拒否していることが明らかな労働者に対する解雇は、ユ・シ協定はそのような労働者を解雇するという趣旨に限って適法であるから、客観的に合理的な理由が認められる。そして第三に、団結権は確かにユ・シ協定の合法性の根拠となり得るが、それは団結権を拒否する労働者に対する解雇について客観的に合理的な理由が認められるという趣旨においてのみである。

ユ・シ協定をめぐる議論は、その具体的論点の如何に関わらず、常に団結権を背景として展開されてきた。自らのあずかり知らぬところで第三者が締結した協定により、労働契約関係の維持を労働組合への所属にリンクさせられるという労働者の立場を法的に正当化するための他の論拠が見当たらないことがその決定的な理由であったといえる。団結権以外の法的論拠がないとなれば次に正当化の論拠として利用されるのは「実態」に対する配慮である。日本における労働組合が一般に企業別組合という形態を取っていることから、ユ・シ協定は労働組合に企業内従業員代表としての機能を担わせる法的根拠となっており、それは実態において有益な労使関係の構築に寄与しているという点を指摘する

---

(71) 労組法7条1号但書が不当労働行為についてのみ定めた規定であるという理解を共有するものとして、渡辺 57 頁以下、西谷・労組法 104 頁。

見解<sup>(72)</sup>はその代表的なものであろう。他方で、ユ・シ協定の合法性を否定する新しい傾向も、ユ・シ協定が労働組合の組織拡大努力を弛緩させ、ひいては解雇の威嚇を通じた個々の労働者に対する抑圧に通じる実態が明らかになってきたことに強い影響を受けている<sup>(73)</sup>。

法解釈論が実態を強く反映しがちであることは、特に労働組合法のように実定法の規範が必ずしも明確でないような場合には一般的に認められる現象であってそのこと自体が問題であるとは言えない。しかし、ユ・シ協定については、中立的な事実の認識を解釈論に反映させるというより、労働組合の存続を擁護するという評価的立場からの議論が中心となって、論理的な整合性についての検証が十分になされてこなかったきらいがあることは否めない。

本稿の立場からすれば、ユ・シ協定を締結することは労働組合の維持拡大にはあまり意味を有しないこととなるが、それは憲法の保障する労働基本権の趣旨からの当然の帰結である。憲法は、自らの意思によってその社会的・経済的地位を向上させようとする労働者に対してのみ、団結権・団体交渉権・団体行動権という武器を付与したのであり、団結は権利であって義務ではない。意に反する団結を強制する労働協約規定が効力を有するのは、団結権そのものを否定するような労働者に対してのみであるべきなのである。

---

(72) 菅野 609 頁。

(73) 西谷・再検討 65 頁以下が、自己決定論によるユ・シ協定の原則違法論を提唱している理由の中心的な一つが、ユシ解雇を扱った裁判例のほとんどにおいて解雇無効の結論となっている事実であったことはその一例といえよう。